

## ¿Qué vas a hacer hoy en tu trabajo?

Cada día, cuando te sientas en tu escritorio, listo para empezar a trabajar, lo que haces y la forma en que lo haces responde a tu entendimiento de lo que se espera de ti y de lo que crees que es tu trabajo.

Entonces tus prioridades, lo que incluyes y lo que excluyes en tus decisiones, y la forma en que realizas tus tareas, son un fiel reflejo de cómo interpretas lo que debe hacer tu puesto.

Cuando lo que produces con tu trabajo es lo mismo que lo que esperaba de ti tu jefe, además de ser felicitado y/o reconocido, disfrutas tu trabajo y te sientes realizado profesionalmente.

Pero cuando la forma en que entiendes y haces tu trabajo no produce los resultados esperados por tu jefe y/o por la compañía, entonces dan ganas de no regresar al día siguiente y trabajar es una pesadilla.

¿Qué hace que no todos vivamos en el primer escenario? Más bien, ¿qué hace que la mayoría de la gente viva en el segundo, a pesar de que las compañías se esfuerzan por organizarse de tal manera que, directivos y empleados, puedan acordar y consensuar apropiadamente?

Basado en lo que escucho de mis coachees, entiendo que las razones por las que se dan estas diferencias, generalmente, no son la falta de comunicación, ni la falta de una buena relación personal, ni la falta de seguimiento. De hecho, cuando esas diferencias se convierten en un problema de desempeño, ambas partes aseguran haberle dicho a la otra, tanto lo que esperan, como lo que pueden dar.

Para entender mejor el tema, organizamos, a través de la Asociación de Egresados de RIRH de la Universidad Iberoamericana -que hoy presido-, un panel con personas de diferentes empresas, y de distintos puestos y niveles organizacionales.

Las aportaciones de los panelistas parecían apuntar a que las diferencias se presentan cuando no se cuida la forma en que se comunican las cosas, y cuando dejamos de asegurarnos de que fueron comprendidas como queríamos.

A punto de cerrar la sesión, le pedí a los panelistas que, en una palabra, resumieran para la audiencia lo que -jefes y subordinados- deben hacer para acordar y "darse" lo que esperan uno del otro. Las palabras fueron: "claridad", "comunicación", "transparencia" y "empoderamiento".

Entonces les pregunté a qué atribuían que después de una hora de estar poniéndonos de acuerdo sobre un tema, no hubieran concluido con la misma palabra (o con sinónimos); y si eso, no nos regresaba al inicio de nuestra discusión en el panel: hablamos, escuchamos, "conversamos", pero al final, cada quién se va pensando distinto y hará cosas distintas.

Con frecuencia pensamos que llegamos a un acuerdo con el otro, y la realidad acaba probando que nos equivocamos ¿Tienes este problema? ¿Lo tienes resuelto? Y si no, ¿lo quieres resolver?

Linkedin: Jaime Villagomez  
jaime@idheacoaching.com  
@jaimev55